

一般土木建築工事業

ケース

E社

関東地方

1 事業所概要

土木・建築の総合建設会社で、全国に事業所があり常時50～60人の障害者を雇用している。

2 障害者雇用への取り組み

現在雇用している障害者はすべて身体障害者であり、主な仕事はOA事務とCADオペレーターである。OA事務はデータ入力や名刺作成、郵便物の仕分けなどの業務であり、CADは入力作業がほとんどである。

安全管理の面から障害者は建設現場の仕事には従事させていない。在職中に内部障害者となった人についても、障害を持った時点で管理業務など現場以外の部署に配属している。また、営業のように仕事量の多い部署で働いている中途障害者に対しては、残業や激しい運動を伴う仕事を減らす配慮をしている。施設など職場の環境を障害者に合わせることは特にしていない。

3 採用・雇用管理等

募集は主にハローワークを通して行っている。採用にあたって重視する点は、「どんな仕事がしたいのか」という障害者本人の希望と、その仕事に対する能力である。会社としては意欲と能力があれば、責任を伴う難しい仕事も任せており、障害の有無を意識しないで働けることを目標にしている。

4 他社へのアドバイス

これからも障害者の雇用を増やしていく方針であるが、ただ数を増やすという考えではなく、障害者が持っている能力を発揮し、仕事をしながら社会貢献していくという意識を尊重していきたいと考えている。障害の程度によっては、在宅勤務とするとか勤務時間の配慮を行うことはしているが、仕事の内容そのものに関しては健常者と区別しない方が、障害者の働く意欲を伸ばせると考える。

Aさんの場合

【職種・雇用形態】

CADオペレーター。年度更新の契約社員。

【障害状況等】

事故による両股関節機能障害。障害等級は4級、杖を使用。40代女性。

【採用の経緯等】

ハローワークからの紹介で平成10年入社。障害者のCADオペレーターを採用するのは初めてであり不安であったが、CADのスキルは健常者の経験者と変わらず、性格も前向きであったため即戦力になった。2級建築士の資格を入社後取得。

【職務内容及び職務遂行の現状】

CADによる建築設計図の作成補助をしている。過去にこの仕事の経験があり、業務レベルは健常者と変わらない。

出社は週に1回のみ在宅勤務である。出社日に1週間分の業務について上司から指示を受け、普段の連絡はメールで行っている。多少連絡事項の行き違いが生じることはあるが、仕事全体の流れに支障をきたすことはない。

入社直後は毎日出社して仕事をしていたが、本人の希望もあり、どの程度の仕事を任せられるか把握した時点で在宅に切り替えた。在宅勤務は初めての試みだったが、メールをやり取りできる通信環境が整っていれば支障はない。

Bさんの場合

【職種・雇用形態】

CADオペレーター。年度更新の契約社員。

【障害状況等】

脳内出血を原因とする右半身麻痺。障害等級は2級。20代後半男性。

【採用の経緯等】

Aさんの事例が成功したことから、平成15年に障害者の職域を拡大しようと土木関連部署のCADオペレーターとしてハローワークからの紹介で採用。以前は事務職で就労していたが、CADに関心があり独学で勉強していたこともあり採用した。

【職務内容及び職務遂行の現状】

CADによる土木の設計図書の作成や図書に添付する資料を作成している。右腕が麻痺しているため、左手だけでコンピューターを操作しているが、文書入力も含め仕事の速度や質は健常者と比べてなら遜色はない。当初は補助的な業務であったが、ワードやエクセルのスキルを活かしたいという本人の希望もあり、現在は図面に添付する資料の作成も任せている。

【雇用管理】

勤務時間は8時45分～17時45分、休日は土日・祝祭日。

会社へは電車通勤している。仕事の締め切り間際には残業もあるが、健常者と同様に行っている。設備改善などの特別な変更はしていないが、歩行が不安定なのでつまづかないように整理整頓に配慮している。

入社後1年間はフォロー期間として、ハローワークから障害者が職場で安心して長く働けるよう、定期的に支援員が職場訪問してくる。Bさんの場合、3ヶ月に1回の頻度で「職場に悩みはないか」、「体調はどうか」といったカウンセリングを受けている。